

RANCANGAN
PERATURAN BUPATI KARANGANYAR
NOMOR ... TAHUN 2026
TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI KARANGANYAR,

Menimbang :

a. bahwa kebijakan Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil, transparan dan objektif, Pemerintah Kabupaten Karanganyar perlu melakukan upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi;
b. bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi sebagaimana dimaksud huruf a dapat mendukung penanganan isu-isu strategis daerah melalui proses pembelajaran tematik untuk mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Karanganyar serta meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap Aparatur Sipil Negara wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:
1. Daerah adalah Kabupaten Karanganyar.
2. Bupati adalah Bupati Karanganyar.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemeritahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupatidan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Daerah yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Budaya Organisasi Pembelajar adalah kebiasaan, nilai nilai, maupun praktik pembelajaran secara terus menerus di organisasi.
8. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut *Corpu* adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.

9. ASN *Corpu* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.
10. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
11. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
12. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
13. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
14. Kompetensi Pemerintahan adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya.
15. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
16. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi instansi Daerah.
17. Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah.
18. Teknologi Pembelajaran adalah media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

19. Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai (*Individual Development Plan*) yang selanjutnya disingkat IDP adalah dokumen yang berisi rencana Pengembangan Kompetensi dan karier Pegawai ASN yang disusun melalui Dialog Kinerja antara pimpinan Unit Organisasi dengan Pegawai ASN untuk mendukung pencapaian kinerja Unit Organisasi dan/atau organisasi.
20. Rencana Pengembangan Kompetensi Tingkat Instansi (*Human Capital Development Plan Tingkat Instansi*) yang selanjutnya disebut HCDP Instansi adalah rencana Pengembangan Kompetensi tingkat Instansi sesuai dengan rencana strategis yang disertai dengan alokasi anggaran dalam periode waktu 5 (lima) tahun.
21. Dewan Pengarah Pembelajaran adalah organ yang memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan strategis pengembangan Kompetensi yang memiliki keterkaitan dan kesesuaian dengan target kinerja instansi pemerintah.
22. Koordinator Pembelajaran (*Chief of Learning Officer*) yang selanjutnya disebut CLO adalah pejabat minimal setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi pratama yang bertanggung jawab merumuskan kebijakan, mengarahkan, mengendalikan, serta mengevaluasi strategi pembelajaran aparatur sipil negara tingkat instansi.
23. Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief Group Skill*) yang selanjutnya disebut CGS adalah pejabat yang bertanggung jawab memimpin kelompok keahlian di lingkungan unit kerja.
24. Kelompok Keahlian adalah sekelompok Pegawai ASN yang memiliki keahlian tertentu.
25. Pembelajaran Formal adalah belajar melalui pendidikan berjenjang dan melalui pelatihan dengan skenario pembelajaran dan pola interaksi yang terstruktur.
26. Pembelajaran Sosial adalah belajar melalui orang lain yang memiliki Kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja.
27. Pembelajaran Eksperiensial adalah belajar melalui pengalaman dan praktik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

(1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraaan *Corpu* dalam pengembangan kompetensi melalui ASN *Corpu*.
(2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan Kompetensi melalui

pembelajaran terus menerus agar relevan dengan tuntutan organisasi dan mendukung kinerja instansi.

(3) Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini meliputi:
a. budaya organisasi pembelajar;
b. penyelenggaraan ASN *Corpu*;
c. evaluasi;
d. kerjasama: dan
e. pendanaan.

BAB III
BUDAYA ORGANISASI PEMBELAJAR

Pasal 3

(1) Setiap Perangkat Daerah berperan aktif dalam mewujudkan Budaya Organisasi Pembelajar.

(2) Budaya Organisasi Pembelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui penyelenggaraan ASN *Corpu*.

(3) Budaya Organisasi Pembelajar sebagaimana ayat (2) terdiri dari prinsip:
a. inklusif:
b. berdampak;
c. efisien; dan
d. terintegrasi.

(4) Inklusif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah terbukanya akses untuk semua dalam rangka menjamin kemudahan, keterjangkauan pemanfaatan sumber daya pembelajaran bagi Pegawai ASN sesuai dengan kebutuhan pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan.

(5) Berdampak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah hasil pembelajaran harus mampu menciptakan manfaat nyata bagi organisasi dan pemangku kepentingan serta membantu Pegawai ASN memecahkan permasalahan kinerja.

(6) Efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c adalah pembelajaran dilaksanakan dengan strategi dan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan sumber daya seminimal mungkin.

(7) Terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d mengedepankan cara kolaboratif yang dilaksanakan dengan memadukan metode pembelajaran formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman.

BAB IV
PENYELENGGARAAN ASN *CORPU*

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

(1) Penyelenggaraan ASN *Corpu* dilaksanakan mengacu pada arah dan kebijakan internal organisasi dan penyelenggaraan ASN *Corpu* tingkat nasional.

(2) Penyelenggaraan ASN *Corpu* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta ASN Instansi.

(3) Dalam rangka pengintegrasian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penyelenggaraan ASN *Corpu* disusun mengacu pada kebijakan dan menjadi sumber data utama pengembangan kompetensi dalam Manajemen Talenta ASN Instansi.

(4) Penyelenggaraan ASN *Corpu* meliputi:
   a. struktur ASN *Corpu*;
   b. manajemen pengetahuan;
   c. forum pembelajaran;
   d. sistem pembelajaran;
   e. strategi pembelajaran;
   f. teknologi pembelajaran; dan
   g. integrasi sistem.

(5) ASN *Corpu* sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Penyelenggara ASN *Corpu* sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bertugas:
   a. menyusun kebijakan pengembangan kompetensi dengan berpedoman pada kebijakan pengembangan kompetensi tingkat nasional;
   b. menyusun rencana pengembangan kompetensi sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
   c. mengembangkan program pengembangan kompetensi di Instansi Pemerintah yang dapat mendukung pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Instansi dan pemenuhan rencana strategis Pemerintah Daerah;
   d. menyelenggarakan pelaksanaan pengembangan kompetensi secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta ASN Instansi dan rencana strategis Pemerintah Daerah;
   e. menyampaikan kebutuhan dan rencana, hasil pemantauan, serta evaluasi pengembangan kompetensi kepada Lembaga Administrasi Negara; dan
   f. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

(7) Penyelenggara ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) harus mengembangkan Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran.

(8) Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan secara

terintegrasi dengan menggunakan sistem teknologi informasi pengembangan kompetensi yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

(9) Sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dapat diintegrasikan dengan Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran pada perguruan tinggi dan/atau lembaga nonpemerintah.

Bagian Kedua
Struktur dan Tugas ASN Corpu

Pasal 5

(1) Struktur ASN *Corpu* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf a terdiri atas:
a. dewan pengarah pembelajaran; dan
b. tim pelaksana.

(2) Struktur ASN *Corpu* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 6

(1) Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a terdiri atas:
a. Bupati;
b. Wakil Bupati;
c. Sekretaris Daerah;
d. Asisten Sekretaris Daerah;
e. Staf Ahli Bupati yang membidangi pembangunan kemasyarakat dan sumber daya manusia;
f. Pimpinan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan tugas di bidang perencanaan; dan
g. Pimpinan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan tugas di bidang kepegawaian.

(2) Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Bupati.

Pasal 7

Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a bertugas:
a. merumuskan arah kebijakan pengembangan kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
b. merumuskan kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
c. merumuskan prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;

d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pada Pemerintah Daerah; dan
e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi ASN *Corpu.*

Pasal 8

(1) Tim Pelaksanaan ASN *Corpu* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b terdiri atas:
    a. CLO; dan
    b. CGS.
(2) CLO sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan tugas di bidang kepegawaian.
(3) CGS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah Asisten Sekretaris Daerah.

Pasal 9

Tim Pelaksana ASN *Corpu* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 bertugas:
a. menjabarkan arah kebijakan pengembangan kompetensi;
b. mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepada Dewan Pengarah Pembelajaran;
d. mengembangkan metode pelaksanaan pengembangan kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Pemerintah Daerah dan perangkat daerah;
e. menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk Pembelajaran Formal, Pembelajaran Sosial, dan Pembelajaran Eksperiensial; dan
f. mengusulkan anggota Kelompok Keahlian untuk setiap Perangkat Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi.

Pasal 10

CLO sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a bertugas:
a. mengoordinasikan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
b. menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang berupa Pembelajaran Formal;
c. mengembangkan metode pengembangan kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana;
d. memverifikasi dan memvalidasi hasil pembelajaran yang dilakukan dengan sertifikat; dan
e. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil pengembangan kompetensi.

Pasal 11

CGS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b bertugas:

a. memimpin Kelompok Keahlian di lingkungan Perangkat Daerah;
b. menyampaikan usulan kurikulum pengembangan kompetensi;
c. menyampaikan usulan kebutuhan pengembangan kompetensi Pegawai ASN di Perangkat Daerah;
d. mengkoordinasikan penyelenggaraan pengembangan kompetensi dari Pembelajaran Sosial, dan Pembelajaran Eksperiensial di Perangkat Daerah;
e. menyampaikan usulan rumpun Kelompok Keahlian kepada Ketua Dewan Pengarah Pembelajaran sesuai dengan bidang tugas Perangkat Daerah;
f. menyampaikan usulan Kelompok Keahlian di Perangkat Daerah;
g. memimpin Kelompok Keahlian di lingkungan Perangkat Daerah; dan
h. melaksanakan pembinaan terhadap Kelompok Keahlian di lingkungan Perangkat Daerah.

Pasal 12

(1) Kelompok keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 beranggotakan pimpinan Perangakat Daerah yang mengkoordinasikan berbagai keahlian di bidang tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah.
(2) Kelompok Keahlian sebagaimana ayat (1) terdiri dari 3 (tiga) kelompok besar antara lain:
    a. kelompok keahlian pemerintahan dan kesejahteraan rakyat;
    b. kelompok keahlian perekonomian dan pembangunan; dan
    c. Kelompok Keahlian administrasi umum.
(3) Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud ayat (1) bertugas:
    a. mengkoordinir berbagai keahlian tertentu;
    b. mengidentifikasikan kebutuhan dan menyampaikan usulan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Perangkat Daerah;
    c. menyusun rencana pengembangan kompetensi sesuai dengan kewenangan dan kebutuhan Kelompok Keahlian;
    d. menyampaikan usulan kebutuhan pengembangan kompetensi Kelompok Keahlian di lingkungan Perangkat Daerah;
    e. mengkoordinasikan penyelenggaraan pengembangan kompetensi secara klasikal dan/atau non klasikal di lingkungan Perangkat Daerah; dan
    f. mengkoordinasikan pelaporan program pengembangan kompetensi Kelompok Keahlian kepada Dewan Pengarah melalui CLO.

Bagian Ketiga
Manajemen Pengetahuan

Pasal 13

(1) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf b dilakukan melalui pengelolaan proses dan sumber pembelajaran tetap memberikan kebebasan akses pembelajaran bagi Pegawai ASN secara fleksibel dan efisien.
(2) Manajemen Pengetahuan sebagaimana ayat (1) difokuskan melalui penemuan cara baru mengidentifikasi dan menyalurkan pengetahuan ke dalam bentuk informasi yang berguna sampai menjadi aset intelektual.
(3) Tujuan Manajemen Pengetahuan antara lain:
    a. menjaga kelestarian pengetahuan;
    b. sebagai pilar organisasi pembelajar;
    c. sebagai sumber informasi praktik baik pemecahan masalah organisasi;
    d. mendorong inovasi dan pertumbuhan; dan
    e. mendorong standar proses dan mengurangi prosedur berulang.
(4) Manajemen Pengetahuan terdiri dari tahapan:
    a. identifikasi dan akuisisi pengetahuan;
    b. dokumentasi dan pengorganisasian aset intelektual;
    c. penyebarluasan;
    d. penerapan dan pengembangan; dan
    e. pemantauan.
(5) Identifikasi pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilakukan oleh CLO dengan mengkoordinasikan pembuatan daftar pengetahuan kritis dari Kelompok Keahlian.
(6) Bentuk pengetahuan terdiri atas:
    a. pengetahuan tersirat; dan
    b. pengetahuan eksplisit.
(7) Pengetahuan tersirat sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a umumnya diperoleh melalui pengalaman dan dipengaruhi oleh pemahaman serta nilai dari individu itu sendiri.
(8) Pengetahuan eksplisit sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf b merupakan pengetahuan yang umumnya bersifat formal dan terstruktur, serta sudah didokumentasikan dalam sebuah buku, laporan, lembar kerja, dan media lainnya.
(9) Sumber pengetahuan dapat berasal dari:
    a. pengetahuan pada tingkat instansi yang dikoordinasi oleh CLO;
    b. pengetahuan yang bersumber dari Kelompok Keahlian pada tingkat jabatan pimpinan tinggi pratama; dan/atau
    c. pengetahuan dari eksternal organisasi.

(10) Dalam pengelolaan pengetahuan, CLO dapat menentukan pakar dalam hal ini individu yang memiliki pemahaman, keahlian, dan pengalaman mendalam dalam suatu bidang tertentu yang mampu memberikan wawasan dan informasi yang akurat dan relevan terkait bidang tersebut.

Bagian Keempat
Forum Pembelajaran

Pasal 14

(1) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (4) huruf c terdiri atas:
   a. forum pembelajaran level strategis;
   b. forum pembelajaran level operasional; dan
   c. forum pembelajaran level teknis.
(2) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah mekanisme untuk memastikan berjalannya manajemen pembelajaran di dalam pengorganisasian ASN *Corpu.*
(3) Tujuan dari forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
   a. menetapkan kebutuhan pengembangan kompetensi;
   b. mengembangkan dan menetapkan pola pengembangan kompetensi;
   c. memudahkan koordinasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi; dan
   d. melakukan evaluasi pengembangan kompetensi.
(4) Forum pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diikuti oleh Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana yang berfokus menyelesaikan permasalahan yang bersifat strategis.
(5) Forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diikuti oleh CLO dan lintas CGS serta anggota Kelompok Keahlian dengan fokus menyelesaikan permasalahan lintas Kelompok Keahlian.
(6) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diikuti oleh CGS dan anggota Kelompok Keahlian dengan fokus menyelesaikan persoalan dalam Kelompok Keahlian.

Bagian Kelima
Sistem Pembelajaran

Pasal 15

(1) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf d merupakan mekanisme proses pembelajaran di

mana setiap prinsip dalam manajemen pembelajaran memiliki keterkaitan guna terlaksananya sistem pembelajaran yang terintegrasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

(2) Tujuan sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah memastikan siklus manajemen pembelajaran berjalan dan terintegrasi pada setiap tahapan.

(3) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat dilakukan melalui tahapan:
   a. diagnosis kebutuhan pembelajaran;
   b. pengembangan desain pembelajaran;
   c. penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran; dan
   d. evaluasi pembelajaran.

Pasal 16

(1) Diagnosis kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf a dilakukan melalui analisis kinerja organisasi.

(2) Analisis kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwujud dokumen:
   a. IDP*;* dan/atau
   b. HCDP.

(3) IDP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a mencakup kebutuhan pengembangan kompetensi setiap ASN yang meliputi kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural dan/atau kompetensi pemerintahan dalam periode waktu 1 (satu) tahun.

(4) HCDP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan dokumen perencanaan pengembangan kompetensi tingkat Instansi sesuai dengan rencana strategis yang disertai dengan alokasi anggaran dalam periode waktu 5 (lima) tahun.

(5) Pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf b dilakukan melalui kegiatan:

   a. penyesuaian tujuan pembelajaran dengan kebutuhan pembelajaran;
   b. penetapan metode belajar;
   c. integrasi pengembangan kompetensi dengan komponen Manajemen ASN;
   d. penyusunan konten dan substansi pembelajaran; dan
   e. forum pembelajaran.

(6) Penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf c dilakukan melalui kegiatan:

   a. penetapan penyelenggara pembelajaran;

b. penyiapan dan penugasan fasilitator;
c. penetapan target peserta dan kalender pembelajaran;
d. pelaksanaan pembelajaran; dan
e. forum pembelajaran pada tahapan penyelenggaraan pembelajaran.

(7) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf d adalah kegiatan terencana dan sistematis yang dilakukan untuk melihat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pembelajaran berdasarkan rencana yang ditetapkan.

(8) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf d dapat mencakup:
a. evaluasi penyelenggaraan pembelajaran;
b. evaluasi hasil pembelajaran; dan
c. penilaian kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan organisasi pembelajar.

(9) Evaluasi penyelenggaraan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf a mengidentifikasi kesesuaian antara rencana pembelajaran dengan implementasinya, aspek sarana dan prasarana, serta fasilitator pembelajaran.

(10) Evaluasi hasil pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf b mengidentifikasi hasil pembelajaran yang telah diterima.

(11) Penilaian kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan organisasi pembelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf c dilihat dari komitmen dan motivasi, kesesuaian pembelajaran dengan budaya organisasi.

Bagian Keenam
Strategi Pembelajaran

Pasal 17

(1) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf *e* dapat dilakukan dengan metode:
a. pembelajaran formal dengan proporsi 10% (sepuluh persen) dari kegiatan pembelajaran;
b. pembelajaran sosial dengan proporsi 20% (dua puluh persen) dari kegiatan pembelajaran; dan
c. pembelajaran eksperiensial dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) dari kegiatan pembelajaran.

(2) Bentuk strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketujuh
Teknologi Pembelajaran

Pasal 18

(1) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf f dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran (*learning management system*) yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen ASN.
(2) Model pembelajaran sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan melalui:
    a. *blended learning (*memadukan pembelajaran *synchronous* dan *asynchronous)*;
    b. *massive open online course* (MOOC); atau
    c. *video tutorial.*

Bagian Kedelapan
Integrasi Sistem

Pasal 19

(1) Integrasi Integrasi sistem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf g dilaksanakan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara pengembangan kompetensi dengan minimal aspek sebagai berikut:
    a. perencanaan penganggaran;
    b. pengembangan budaya organisasi pembelajar;
    c. teknologi pembelajaran;
    d. manajemen pengetahuan;
    e. manajemen talenta dan pengembangan karier; dan
    f. penilaian kinerja pegawai.
(2) Perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kesesuaian kebutuhan penyelenggaraan ASN *Corpu* dengan visi misi dan arah kebijakan organisasi dalam pencapaian indikator kinerja utama yang didukung aspek perencanaan penganggaran tahunan.
(3) Pengembangan Budaya Organisasi Pembelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan komitmen pengembangan budaya organisasi yang selaras dengan agenda Reformasi Birokrasi dalam penciptaan sikap kompeten Pegawai ASN dan rasa kepemilikan terhadap pembelajaran.
(4) Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan kesesuaian kebutuhan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam menunjang penyelenggaraan ASN Corpu yang dapat dikembangkan dalam bentuk *learning management system*.
(5) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan kesesuaian pemanfaatan Manajemen Pengetahuan dalam menunjang pengembangan kompetensi.

(6) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dan pengembangan karier ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan kesesuaian pengembangan kompetensi dalam menunjang pengembangan Manajemen Talenta ASN Instansi dan pengembangan karier ASN.
(7) Penilaian kinerja pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kompetensi.

BAB V
EVALUASI ASN *CORPU*

Pasal 20
(1) Evaluasi penyelenggaraan ASN Corpu dilakukan untuk menyediakan data dan/atau informasi terkait dampak ASN Corpu terhadap kinerja organisasi.
(2) Evaluasi ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. evaluasi program; dan
    b. evaluasi pasca program.
(3) Evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan kegiatan penilaian maturitas penyelenggaraan ASN Corpu berdasarkan 7 (tujuh) elemen Corpu.
(4) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b mencakup komponen:
    a. evaluasi sikap perilaku; dan
    b. evaluasi dampak terhadap organisasi.
(5) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun setelah berakhirnya seluruh program pembelajaran.
(6) Evaluasi ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana melalui survey dan pengelolaan efiden penyelenggaraan ASN Corpu.

Pasal 21
PPK atau pejabat yang berwenang menyampaikan hasil penyelenggaraan ASN Corpu secara tertulis kepada kepala Lembaga Administrasi Negara.

BAB VI

KERJASAMA

Pasal 22

(1) Penyelenggaraan ASN Corpu dapat dilaksanakan melalui kerja sama dengan :
    a. instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; dan/atau
    b. lembaga pengembangan kompetensi yang independen.
(2) Instansi Pemerintah lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
    a. Instansi Pusat; atau
    b. Instansi Daerah lainnya.
(3) Instansi Pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah kementerian/lembaga dan instansi vertikal di Daerah.
(4) Instansi Daerah lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah instansi pemerintah provinsi lain dan instansi pemerintah kabupaten/kota.
(5) Lembaga pengembangan kompetensi yang independen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
    a. badan usaha;
    b. organisasi kemasyarakatan; dan
    c. pihak lain yang berbadan hukum yang berkompeten dalam bidang pengembangan kompetensi.
(6) Pelaksanaan kerja sama dalam rangka implementasi ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

BAB VII
PENDANAAN ASN CORPU

Pasal 23

Pendanaan penyelenggaraan ASN Corpu bersumber dari:
a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Karanganyar.

Ditetapkan di Karanganyar
pada tanggal ...
BUPATI KARANGANYAR,

ROBER CHRISTANTO

Diundangkan di Karanganyar
pada tanggal ...
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR,

KURNIADI MAULATO
BERITA DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2026 NOMOR ....